

Benefits auf einen Klick

Von der Benefits-Strategie zum Benefits-Onlineshop

Benefits, die ankommen

Haben Sie in letzter Zeit ein Buch, Schuhe oder andere Produkte über einen Onlineshop bestellt? Viele schätzen jedenfalls das komfortable digitale Einkaufserlebnis.

Wenn es doch immer so einfach wäre! Nehmen wir das Thema „Benefits“. Stellen Sie sich vor: Ihre Mitarbeiter können über ein Onlineportal aus einem bestimmten Angebot schnell und einfach Benefits auswählen, die genau ihrem Bedarf entsprechen.

Mit einer solchen Lösung würden Sie als Arbeitgeber punkten. Zudem hätten Sie es damit leicht, Ihr Benefits-Angebot digital zu verwalten und mit Blick auf seine Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit zu steuern.

Das alles geht – mit Benefits Access, dem Benefits-Onlineshop von Willis Towers Watson. Er macht es Mitarbeitern bei einer attraktiven Employee Benefits Experience leicht, ihr persönliches Benefits-Portfolio zu gestalten und zu managen.

Alle Benefits, die Sie anbieten, sollten dabei im Sinne Ihrer personalwirtschaftlichen Ziele wirken und den Wünschen Ihrer Mitarbeiter entsprechen. Dazu brauchen Sie eine klare Benefits-Strategie.

Mit uns können Sie Ihre spezifische Benefits-Strategie entwickeln – und dann Benefits Access so einrichten und betreiben, dass Ihre Benefits-Strategie lebendig wird. So machen Sie aus Ihren Benefits ein Angebot mit Mehrwert – für Sie als Arbeitgeber und für die Mitarbeiter, die Sie gewinnen und binden wollen.

Lesen Sie auf den nächsten Seiten, wie Sie am besten von einer Zusammenarbeit mit uns in Sachen „Benefits“ profitieren. Auf einen weiteren Dialog mit Ihnen freuen wir uns!

Raymond M. Catudal
Senior Consultant Health & Benefits
Germany





Benefits auf einen Klick

Von der Benefits-Strategie zum Benefits-Onlineshop

Inhalt

Editorial	2
Benefits-Strategie	
Für Mehrwert sorgen.....	4
Einkaufserlebnis	
Benefits einfach nutzen.....	6
Plattform	
Benefits effizient managen.....	8
Fazit	
Kosten und Nutzen ausbalancieren.....	10
Dialog	
Ihre Fragen klären.....	11

Für Mehrwert sorgen

Bieten Sie Ihren Mitarbeitern nicht irgendwelche Benefits, sondern nur solche, die Ihnen und Ihren Mitarbeitern etwas bringen. Dies gelingt Ihnen mit einer klaren Benefits-Strategie.

Mitarbeiter fordern individuelle Benefits

Ihre Recruiter können bestimmt ein Lied davon singen: Bewerber werden richtig kreativ, wenn es um die Benefits geht. Home Office, E-Bike, Sabbatical, Lebensversicherung und Gesundheits-Check-up – die Wunschliste ließe sich beliebig verlängern.

Vor allem umworbenen Talenten müssen Sie attraktive Benefits bieten, um sie für Ihr Unternehmen zu gewinnen. Doch auch Ihre bestehenden Mitarbeiter erwarten vielfältige Benefits, um Ihnen als Arbeitgeber die Treue zu halten: Sie müssen Ihre Mitarbeiter nicht nur einmal überzeugen, sondern immer wieder.

Was die Lage nicht leichter macht: Unterschiedliche Mitarbeitergruppen legen auf jeweils ganz bestimmte Benefits Wert. So arbeiten heute Mitarbeiter aus drei oder sogar vier Generationen zusammen – mit spezifischen Wünschen und einem jeweils besonderen Werte-Set: Einfache Lösungen für alle führen hier nicht weiter.

Aber nicht nur zum Beispiel junge Eltern oder Mitarbeiter der Generation 50 plus haben ihre eigenen Anforderungen, sondern auch Expats, IT-Experten, Führungskräfte und andere Gruppen mehr.

Bieten Sie Benefits mit Mehrwert an

Unter dem Strich wird klar: Vielfalt entscheidet. Doch eine beliebige Vielfalt bedeutet unvermeidbar hohe Kosten und einen massiven administrativen Aufwand. Bieten Sie deshalb nur Benefits an, die Ihrem Unternehmen und Ihren Mitarbeitern etwas bringen: Jeder investierte Euro sollte sich lohnen.

Dabei hilft Ihnen eine durchdachte Benefits-Strategie. Sie erlaubt es Ihnen, Ihre Mittel so einzusetzen, dass sich für Ihr Unternehmen und Ihre Mitarbeiter ein hoher Mehrwert ergibt.

Welche Gruppen haben welche Wünsche?

Wir stehen Ihnen gern dabei zur Seite, Ihre spezifische Benefits-Strategie zu entwickeln. Hier kommt es auf Ihre personalwirtschaftlichen Herausforderungen an und auf die Wünsche der Mitarbeiter, mit denen Sie nach vorn gehen wollen.

Deshalb fragen wir zuerst, wie Ihre Belegschaft demographisch, funktional und hierarchisch strukturiert ist – und wie sie im Sinne Ihrer Geschäftsstrategie in Zukunft aussehen soll, also welche Gruppen für Ihr Unternehmen erfolgskritisch sind. Daraus ergeben sich Ihre Rekrutierungs- und Bindungsziele.

Dann klären wir mit Ihnen, welche Benefits generell im Trend liegen und welche Benefits den entscheidenden Mitarbeitergruppen wichtig sind: Welche Benefits sind zunehmend angesagt? Was wünschen etwa junge Talente, die Sie an Bord holen wollen? Worauf legen zum Beispiel gestandene IT-Experten Wert, die Sie in Ihren Reihen halten möchten? Und welche Präferenzen haben Mitarbeiter in den Ländern, in denen Ihr Unternehmen aktiv ist oder perspektivisch sein will?

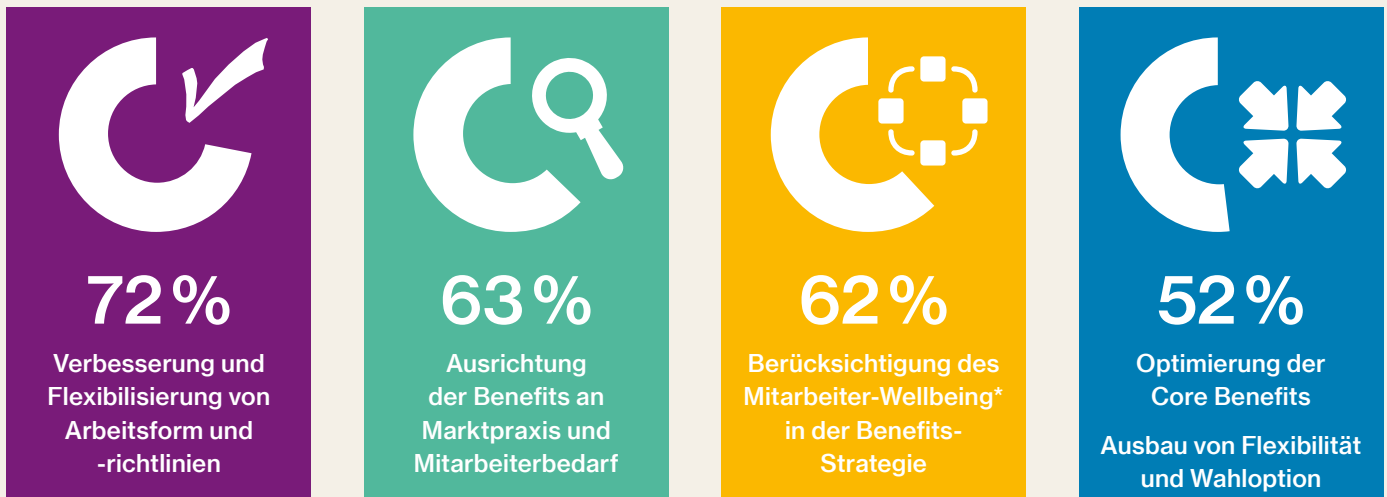
Um zu bestimmen, welche Benefits für welche Mitarbeitergruppe den Unterschied machen, helfen Marktanalysen, Mitarbeiterbefragungen, aber auch der Dialog mit Ihrem Betriebsrat – er kennt seine Klientel schließlich genau.

Wellbeing liegt im Trend

Besonders ein Wunsch wird dabei immer mehr genannt: der Wunsch nach Benefits, die das Wellbeing der Mitarbeiter fördern. Dazu zählen etwa Gesundheitschecks oder Programme zum Stress- und Resilienzmanagement.

Denn als gesundheitlich belastend empfinden viele Mitarbeiter gerade moderne Arbeitsformen, in denen ihnen Agilität und ein hohes Engagement in einem dynamischen Kontext abverlangt werden. Wenn Sie hier etwas für Ihre Mitarbeiter tun, profitieren Sie selbst von einer leistungsstarken Mannschaft.

Für Arbeitgeber hat der Fokus auf Arbeitsrichtlinien höchste Priorität beim Benefits-Programm



* Financial, Physical, Social und Emotional Wellbeing: Prozentsätze zeigen „In hohem Maße“ oder „In sehr hohem Maße“.
Quelle: 2019 Benefits Trends Survey, Germany

Das Angebot nach und nach festlegen

Apropos Agilität: Wir achten auch darauf, wie Ihre Arbeitswelt organisiert ist. Wenn Sie agiles Arbeiten fördern wollen, sind etwa Tablets, Smartphones und das Home Office entscheidend. Und wer viel unterwegs oder zu Hause arbeitet, fordert auch einen jeweils maßgeschneiderten Versicherungsschutz.

Nicht zuletzt können Sie mit den richtigen Benefits Ihre Unternehmens- und Ihre Arbeitgebermarke stärken: Wenn Ihr Unternehmen für Ökologie steht, passen E-Bikes und BahnCards. Und wenn Sie als familienfreundlicher Arbeitgeber gelten wollen, wäre die bezahlte Kinderbetreuung genau richtig.

Nach und nach können Sie so mit uns festlegen, welche Benefits Sie allen Mitarbeitern bieten wollen und welche Gruppen welche besonderen Benefits zur Verfügung stehen sollen. Entscheidend ist stets, dass die Benefits dem Bedarf Ihrer Mitarbeiter entsprechen und im Sinne Ihrer personalwirtschaftlichen Ziele wirken.

Beispiel Außendienst

Für unterschiedliche Mitarbeitergruppen zählen unterschiedliche Benefits. Mitarbeiter, die im Außendienst unterwegs sind, brauchen etwa einen besonderen Versicherungsschutz. Gezielte Benefits für diese Mitarbeitergruppe sind zum Beispiel:

- Unfallversicherung
- Berufsunfähigkeitsversicherung
- Prävention/Krankenvorsorge
- Todesfallabsicherung
- Reiseversicherung bei Auslandsreisen
- U. U. Gepäckabsicherung

Wenn Sie Ihren Mitarbeitern im Außendienst ein attraktives Paket schnüren, zeigen Sie sich als verantwortungsvoller Arbeitgeber und können Ihre Mitarbeiter leichter für entsprechende Aufgaben motivieren.

Benefits einfach nutzen

Schnell und einfach zu einem individuellen Benefits-Portfolio:
Das ermöglichen Sie Ihren Mitarbeitern mit unserem Benefits-Onlineshop.

Ohne digitale Lösungen läuft nichts

Ihre Benefits-Strategie reduziert die möglichen Benefits auf die besten, also auf solche, die Ihnen und Ihren Mitarbeitern etwas bringen. Standard-Benefits für alle und individuelle Benefits zur Wahl ergänzen einander auf eine wirtschaftliche Weise.

Entscheidend ist, dass Ihre Mitarbeiter zum einen wissen, welche Benefits Sie ihnen bieten und dass sie zum anderen dieses Angebot individuell nutzen können. Bei all den Daten, die hier im Spiel sind, führt an digitalen Systemen kein Weg vorbei.

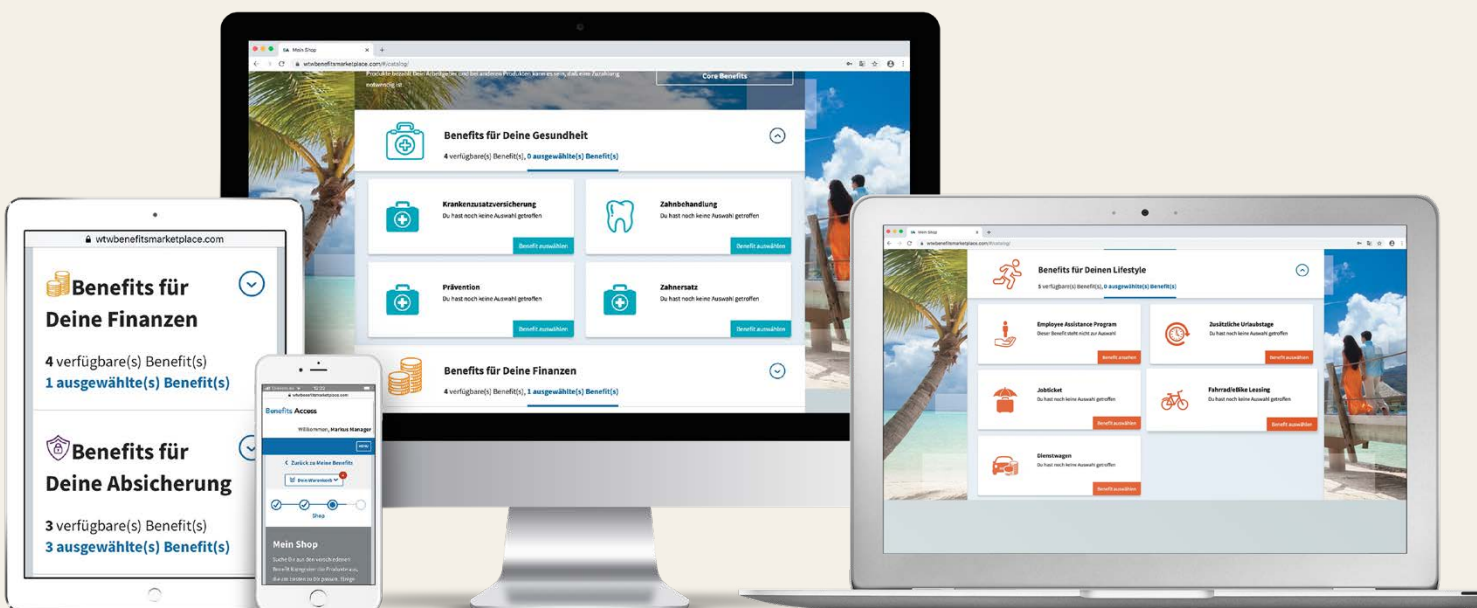
Informieren – auswählen – bestellen

Wenn Sie sich keine größeren Gedanken in Sachen IT machen wollen, haben wir für Sie eine einfache Lösung: Benefits Access, den Benefits-Onlineshop von Willis Towers Watson.

Das Onlineportal bietet Ihnen alle Möglichkeiten des modernen digitalen Benefits-Managements und Ihren Mitarbeitern eine attraktive Employee Benefits Experience bzw. ein attraktives Einkaufserlebnis:

- Jeder Mitarbeiter hat einen personalisierten und intuitiven Zugang zu allen Benefits, die Sie ihm ganz individuell bieten.
- Jeder Mitarbeiter sieht, welche Benefits Sie ihm als Arbeitgeber komplett finanzieren, zu welchen Benefits er einen Teil zuzahlen muss und welche Benefits ganz auf sein eigenes Konto gehen.
- Dazu gehört ein einfacher Weg, optionale Benefits auszuwählen und in einen Warenkorb zu legen. Fragen können Ihre Mitarbeiter dabei online klären.
- Zu jedem Benefit stehen Ihren Mitarbeitern umfassende Informationen zur Verfügung. Jeder Mitarbeiter erhält zudem eine Übersicht über sein aktuelles Benefits-Paket, über den Wert seiner Benefits und über den Stand seines Budgets.

Individuelle Benefit-Portfolios auf allen digitalen Devices verfügbar



Eine individuelle Employee Benefits Experience

Jeder Mitarbeiter kann sein persönliches Benefits-Portfolio also flexibel gestalten und managen – und zwar mit Blick auf die Möglichkeiten, die Sie ihm im Rahmen Ihrer Benefits-Strategie geben. Zum Beispiel haben frisch gebackene Eltern und Mitarbeiter, die in Richtung Rente gehen, jeweils ein bestimmtes Angebot vor Augen.

Apropos „vor Augen haben“: Zu einer attraktiven Employee Experience trägt zudem bei, dass wir das „Look & Feel“ von Benefits Access im Rahmen Ihres Corporate Designs ansprechend und übersichtlich gestalten.

Vier Benefits-Kategorien sind entscheidend

Um welche Benefits geht es konkret? Unsere Erfahrung zeigt, dass es auf Benefits in vier Kategorien ankommt:

Absicherung: Dazu zählen Benefits wie die Risikolebensversicherung, die Berufsunfähigkeitsversicherung, die Versicherung bei schweren Erkrankungen oder der Unfallschutz.

Gesundheit: Hier geht es zum Beispiel um folgende Benefits: die Teilnahme an Stress- und Resilienzprogrammen, medizinische Leistungen vor Ort, einen Gesundheits-Check-up oder auch um eine Krankenzusatzversicherung und eine Versicherung für Zahnbehandlungen bis hin zu sog. Employer-Assistance-Programme (Hilfestellungen für Mitarbeiter in den unterschiedlichen Wellbeing-Themen)

Lifestyle: Diese Kategorie umfasst Benefits wie das E-Bike-Leasing, das Home Office, mobile Devices, die auch privat genutzt werden können, oder die Zuzahlung zu Sportangeboten.

Finanzen: Zu diesen Benefits gehören zum Beispiel Gutscheine für Fachbücher, Essensmarken, ein Job-Ticket und andere Dinge mehr.

Zeigen Sie sich als attraktiver Arbeitgeber

Unter dem Strich lässt Benefits Access Ihre Benefits-Strategie lebendig werden: Sie bieten Ihren Mitarbeitern genau die Benefits, die im Sinne Ihrer personalwirtschaftlichen Ziele wirken.

Der Benefits-Onlineshop macht es Ihren Mitarbeitern dabei auf eine attraktive Weise leicht, ihr individuelles Benefits-Portfolio zu managen – flexibel und über alle digitalen Devices. Benefits Access bedeutet New Work!

Ihre Benefits werden so zu einem Plus im Wettbewerb um die Mitarbeiter, die Ihr Unternehmen braucht – ob es um Mitarbeiter geht, die Sie an Ihr Unternehmen binden wollen oder um junge Talente, die Sie gewinnen möchten.

Übrigens: Mit Benefits Access stärken Sie Ihre Arbeitgebermarke – und Sie machen Ihren Personalbereich als Gestalter einer attraktiven Arbeitswelt und Partner Ihrer Mitarbeiter sichtbar.

Benefits effizient managen

Benefits Access bietet Ihnen viele Möglichkeiten, Ihr Benefits-Angebot flexibel zu gestalten und zu steuern. Alle Daten fließen dabei reibungslos – und sie sind bestens geschützt.

Einfach loslegen

Benefits Access ist nicht nur für Ihre Mitarbeiter eine komfortable Lösung, sondern auch für Sie selbst – von der Implementierung bis zum laufenden Betrieb. Sie müssen weder ein aufwändiges IT-Projekt durchführen noch IT-Fachkenntnisse in Ihrem Personalbereich vorhalten.

Wir bringen Benefits Access mit Ihnen gemeinsam pragmatisch an den Start – und Sie und Ihre Mitarbeiter können einfach loslegen.

Die Qualität stimmt – die Kosten auch

Bevor wir Benefits Access für Sie einrichten, können Sie im Rahmen Ihrer Benefits-Strategie festlegen, welchen Mitarbeitergruppen Sie welche Benefits von welchen Anbietern gewähren wollen.

Dazu stehen Ihnen in den Kategorien Risiko, Gesundheit, Lifestyle und Finanzen ausgewählte Produkte zur Verfügung. Die jeweiligen Anbieter und jedes Produkt haben wir gründlich geprüft. So können Sie sicher sein, dass die Qualität genauso stimmt wie die Konditionen und die Zuverlässigkeit der Provider.

Die gewünschten Benefits nehmen wir in Benefits Access auf. Wenn Ihre Mitarbeiter dann ihr Portfolio gestalten und nutzen – also etwa Benefits einkaufen und Leistungen in Anspruch nehmen wollen – fließen die Daten zwischen Benefits Access und den Anbietern reibungslos über eine standardisierte Schnittstelle.

Bleiben Sie flexibel ...

Dabei ist nichts in Stein gemeißelt. Wir informieren Sie, wenn es neue Lösungen gibt, die aus unserer Sicht gut zu Ihrer aktuellen Benefits-Strategie passen. Bei Bedarf integrieren wir diese Lösungen in Ihren Benefits-Onlineshop.

Weil sich Ihre personalwirtschaftlichen Herausforderungen sowie die Mitarbeiterpräferenzen in Sachen Benefits im Lauf der Zeit ändern können, überprüfen und optimieren wir zudem regelmäßig mit Ihnen Ihre Benefits-Strategie und Ihr entsprechendes Angebot auf Benefits Access.

... und behalten Sie stets den Überblick

Ihr Benefits-Portfolio können Sie über ein Arbeitgeberportal im Rahmen von Benefits Access gezielt kontrollieren und steuern. Ein übersichtliches Dashboard bietet Ihnen dazu Transparenz über alle Benefits und die jeweiligen Kosten: So haben Sie stets alle relevanten Daten parat – etwa für Wirtschaftlichkeitsanalysen im Rahmen Ihres Reportings.

Sie haben dabei auch im Blick, welche Benefits von welchen Gruppen wie intensiv nachgefragt werden. Angebote, die immer mehr zu „Ladenhütern“ werden, können Sie auf Basis klarer Fakten aus dem Programm nehmen und Ihre Mittel mehr in die „Renner“ oder neue Produkte investieren.

Benefits Access ist voll integriert

Die Daten sollten auch zwischen Benefits Access und Ihren anderen HR-Systemen reibungslos fließen. Deshalb binden wir Benefits Access harmonisch in Ihr Vergütungssystem ein, in Ihre Gehaltsabrechnung oder in andere relevante Systeme und Prozesse.

Denn Benefits Access ist keine Stand-alone-Lösung, sondern Teil eines effizienten digitalen HR-Managements. Weil es dabei um viele sensible Daten geht, achten wir auf einen Datenschutz, der stets dem State of the Art entspricht.

Insgesamt bietet Benefits Access Ihnen und Ihren Mitarbeitern also viele Vorteile – und das ohne größeren Aufwand. Einmal in Betrieb, reduziert der Benefits-Onlineshop sogar den Aufwand, den Sie und Ihre Mitarbeiter rund um das Benefits-Management haben. Die Administration zu den Dienstleistern erfolgt bei Implementierung von Access über Willis Towers Watson, d. h. die Daten werden zu den Anbietern geliefert und an die entsprechenden Abteilungen innerhalb des Unternehmens geleitet, damit diese im System entsprechend bearbeitet werden können.

Portallösung Benefits Access

Eine moderne Benefits-Plattform für Unternehmen in Deutschland, die innovative Möglichkeiten zur Optimierung Ihrer Benefits-Performance bietet und gleichzeitig dazu beiträgt, dass Mitarbeiter den Mehrwert einer umfassenden Benefits-Auswahl besser wahrnehmen

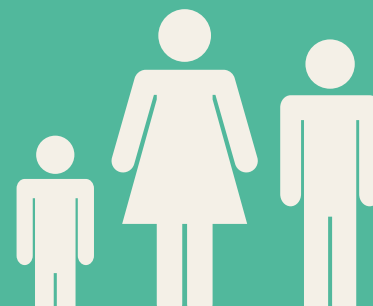
Vorteile für Unternehmen

- schlankere Prozesse/Administration
- Effizienz steigern
- bessere Kostenübersicht
- Datenanalyse und Reportings
- gezielte Mitarbeiterkommunikation
- Mitarbeiter motivieren und binden



Vorteile für Mitarbeiter

- Einkaufserlebnis
- erleichterter Zugang zu Benefits
- Wellbeing-Angebote
- einfache Handhabung
- Flexibilität
- Transparenz
- Einzigartigkeit



Kosten und Nutzen ausbalancieren

Die richtigen Benefits sind ein starkes Argument, um Mitarbeiter zu gewinnen und zu binden. Mit einer klaren Strategie und Benefits Access können Sie Ihre Chancen nutzen.

Meist fehlen passende Benefits-Pakete

Den meisten HR-Verantwortlichen ist klar: Benefits tragen dazu bei, dass sich Mitarbeiter für ein Unternehmen als Arbeitgeber entscheiden und ihm die Treue halten. Das passende Benefits-Paket bietet jedoch nur ein Drittel der Teilnehmer des „Benefits Trends Surveys 2019“ von Willis Towers Watson.

Weshalb sind es nicht mehr? Unsere Studie lässt vor allem folgende Herausforderungen erkennen: die unterschiedlichen Anforderungen, die Mitarbeiter in generationenübergreifenden Belegschaften haben, ein unübersichtlicher Anbietermarkt und der Mangel an digitalen Lösungen, um die Benefits-Programme umzusetzen.

Gehen Sie strategisch klar nach vorn

Mit Benefits Access können Sie diese Herausforderungen meistern. Der digitale Benefits-Onlineshop gibt Ihnen die Möglichkeit, vielfältige Mitarbeiterwünsche effizient mit geprüften Benefits-Angeboten zu adressieren – und das generell mit Blick auf die Anforderungen unterschiedlicher Mitarbeitergruppen. Eine definierte Benefits-Strategie gibt Ihnen dabei die Klarheit, welche Benefits Sie allen Ihren Mitarbeitern gewähren wollen und welche besonderen Benefits Sie welchen Mitarbeitergruppen bieten möchten.

Erreichen Sie Ihre personalwirtschaftlichen Ziele ...

Insgesamt ergibt sich so ein überzeugendes Kosten-Nutzen-Verhältnis: Sie investieren nur in Benefits, die im Sinne Ihrer personalwirtschaftlichen Ziele wirken.

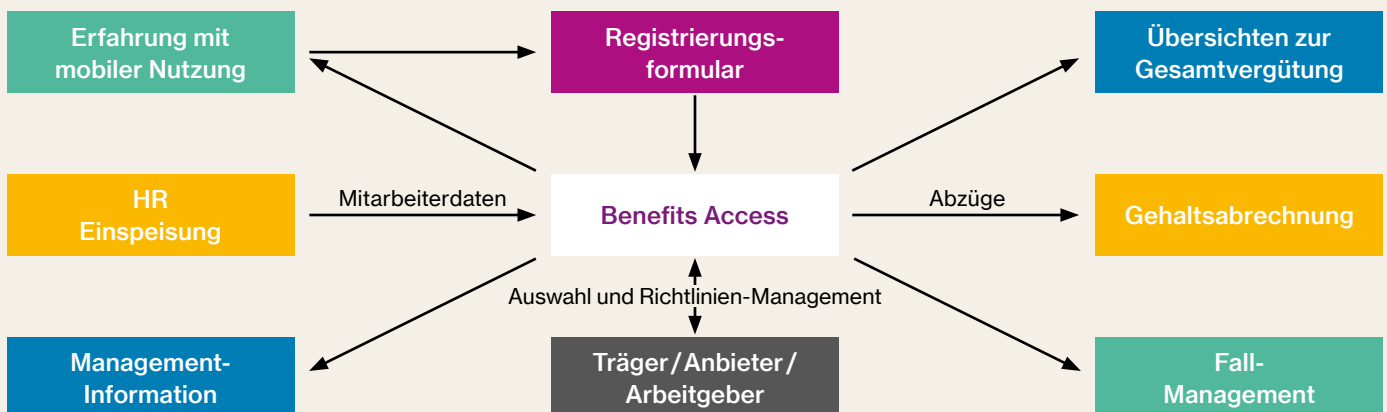
Benefits Access bietet Ihren Mitarbeitern dabei eine attraktive Employee Benefits Experience sowie alle Informationen, die sie brauchen, um ihr Benefits-Portfolio individuell und flexibel zu gestalten und zu managen. Dabei sehen Ihre Mitarbeiter auch, welchen finanziellen Wert die Benefits haben. Diese Punkte hat unsere Studie ebenfalls als wichtig identifiziert.

... und zeigen Sie Profil als attraktiver Arbeitgeber

Entwickeln Sie mit uns Ihre Benefits-Strategie und lassen Sie Ihre Benefits-Strategie mit Benefits Access lebendig werden! So gelingt es Ihnen leichter, auf einer wirtschaftlichen Basis als attraktiver Arbeitgeber Profil zu zeigen.

Wie alles zusammen passt – inklusive möglicher Schnittstellenpunkte

Anpassung/ Einbindung der entsprechenden internen Prozesse zur Datenoptimierung



Ihre Fragen klären

Sie möchten mehr darüber erfahren, wie Sie aus Benefits einen Erfolgsfaktor Ihrer Personalarbeit machen können? Dann freuen wir uns auf Ihre Fragen.

Wir stehen Ihnen gerne zur Seite

Die Welt der Benefits ist vielfältig. Doch welche entsprechen den Wünschen der Mitarbeiter, die Sie gewinnen und binden möchten? Welche Anbieter und Lösungen sind für Sie die besten? Und wie gelingt es Ihnen, eine attraktive Employee Benefits Experience und ein effizientes Benefits-Management miteinander zu verbinden?

Gerne stehen wir Ihnen dabei zur Seite, diese und andere Fragen rund um das Thema „Benefits“ mit Ihnen zu klären.



Ihr Ansprechpartner
Raymond M. Catudal
 Senior Consultant Health & Benefits
 Germany
 raymond.catudal2@willistowerswatson.com
 + 49 69 848455-1260



Ihr Ansprechpartner
Fabian Kleinschumacher
 Project Manager Health & Benefits
 Germany
 fabian.kleinschumacher@willistowerswatson.com
 + 49 69 848455-1292



Benefits Trends Survey

Weltweite Befragung von Unternehmen zum Thema Benefits. Die Studie betrachtet Marktentwicklungen, Trends und Herausforderungen von Benefits-Programmen und behandelt Fragen zu Benefits-Design. Der Marktvergleich verschafft Unternehmen Transparenz und dient zur Standortbestimmung bei der Entwicklung oder Überprüfung von Benefits-Strategien. Den ausführlichen Studienreport senden wir Ihnen gerne auf Anfrage zu.



Über Willis Towers Watson

Willis Towers Watson (NASDAQ: WLTW) gehört zu den weltweit führenden Unternehmen in den Bereichen Advisory, Broking und Solutions. Wir unterstützen unsere Kunden dabei, aus Risiken nachhaltiges Wachstum zu generieren. Unsere Wurzeln reichen bis in das Jahr 1828 zurück – heute ist Willis Towers Watson mit 45.000 Mitarbeitern in über 140 Ländern und Märkten aktiv. Wir gestalten und liefern Lösungen, die Risiken beherrschbar machen, Investitionen in die Mitarbeiter optimieren, Talente fördern und die Kapitalkraft steigern. So schützen und stärken wir Unternehmen und Mitarbeiter. Unsere einzigartige Perspektive bietet uns einen Blick auf die erfolgskritische Verbindung personalwirtschaftlicher Chancen, finanzwirtschaftlicher Möglichkeiten und innovativem Wissen – die dynamische Formel, um die Unternehmensperformance zu steigern. Gemeinsam machen wir Potenziale produktiv. Mehr Informationen finden Sie unter willistowerswatson.de